



TITLE:

# <特集インタビュー：令和 新しい時代の公共政策>社会の持続可能性と働き方改革

AUTHOR(S):

久本, 憲夫

---

CITATION:

久本, 憲夫. <特集インタビュー：令和 新しい時代の公共政策>社会の持続可能性と働き方改革. 公共空間：公共政策・実務の最前線を届ける情報誌 2020, 18: 23-26

ISSUE DATE:

2020

URL:

<http://hdl.handle.net/2433/250181>

RIGHT:

# 社会の持続可能性と働き方改革

## 京都大学大学院経済学研究科

## 教授 久本 憲夫

女性の社会進出が進み男女ともに正社員の家族が形成される中で長時間労働や家事労働の在り方が問題となつている。社会の持続可能性を考えると、何が必要とされるのか。雇用形態における新しいモデルを提言する、京都大学大学院経済学研究科教授の久本憲夫先生に話を伺った。

——働き方改革など日本の労働モデルの在り方が問われています。この背景には何があるのでしょうか。

今に限らず、働き方の話は昔からずっと問われ続けていますね。その中でも最近、ダイバーシティをどう考えるか、ということが重要です。歴史的に見ると、現代の働き方は多様化してきたわけではありません。むしろ様々な働き方があったにも関わらず、男性正社員

を前提とした「片稼ぎモデル」に規格化・画一化されてきたと表現する方が正しいでしょう。というのも、高度経済成長期、労働者にも企業にも男性片稼ぎモデルにニーズがあったからです。ライフサイクル仮説という考え方がありますが、どこかの会社に入つて、結婚して、子どもを育てるとなると、それに応じて雇用が安定しながら賃金上がるのが理想である時代でした。

しかし、それがいいという時代が終わって社会の正義が変わつたと思つています。今では男性だけでなく、女性も同じように働く（稼ぐ）ことが求められます。すると夫婦になって収入は多くなりますが、従前のような子育てが果たして無理なくできるのか、という話になります。時代を経て正社員の働き方が画一化された弊害です。

——久本教授は家事育児などを収入を伴わない「非稼得労働」であるとして、夫婦ともに正社員で「稼得労働」を行う夫婦を「共稼ぎモデル」と表現することを提言しています。今、どのくらいの人が「共稼ぎモデル」で働いているのでしょうか。

平成29年の就業構造基本調査では、3歳未満の小さい子がいる家庭で、妻が正社員である割合は31%になっています。これは平成24年では23%、平成14年では14%ですから、今すぐぐ増えていることがわかります。また、子どもが大きくなつたから正社員をやめる、ということとは少ないですから、共稼ぎモデルの割合は減ることはないでしょう。しかし、共稼ぎ正社員という働き方を企業はほとんど考慮していないので、子育てがすごいストレスをもたらします。これは日本社会にとって

は良くないことだと思うのですが、今の与党も野党、そしてマスコミも、残念ながら本気ではありません。口先だけだといってもよいでしょう。

——ワークライフバランスを大切にしたいという声がある一方、家事育児よりも働きたい、働いてほしいというニーズも一定あると思います。

もちろん、企業では正社員は能力を形成して、会社を担う人材として活躍して欲しい、というニーズが依然としてあります。本人も家事育児より仕事をやりたい、という人もいます。それはそれで全く悪くないのですが、その働き方（正確には、稼得労働の在り方）を望まない人にも社会的圧力が加わって、働かざるを得ない状況があります。実は、日本では昇進したくない人が多数派なのですが、たくさん働くのが嫌だという、落ちこぼれてしまうのではないかとという恐怖心が植え付けられています。それでストレスを抱える家庭が多くなってしまうって、大きな問題となっています。本当は、自由に労働や生活を決め

ることが出来るべきで、それが多様性ということです。今後共稼ぎ世帯が主流となって、子どもを産み育てる環境を整えていくと同時に、自由に働いたり独身を選択する人も一定数いることが許容される、多様な在り方が認められる社会を作っていくべきだと思います。

——働き方改革では労働環境の改善にも取り組みましたが、不十分であるという声も聞きます。今回の改正について、ご意見をお聞かせください。

まだまだ課題の残る部分は大きいです。改正した点で大きいと言える変化は、労働時間の問題です。例えば、ガイドラインだった36（サブロク）協定が認めることができる残業時間の上限を法律として規定しました。ガイドラインは守らなくてもいいですが、法律は守らないといけないですから。また、有給休暇義務も全くとらせないところにはプレッシャーがあるので、取得率0%の企業には効果がある。しかし、本質的な改革というにはまったく不十分でしょう。小手先の政策というべきでしょう。これに「改革」という言葉を使っ

てほしくないですが、政治は強い言葉を好みますからね。課題のひとつは、残業割増制度の実態が残業「割引」制度になっていることです。企業にとって関心事は「賃金」ではなく、「人件費・労働費用」です。「賃金」は労働費用の一部にすぎず、（費用の構成は企業によって異なるが平均をとってみると）全体の6割程度です。残りの4割は、一番大きいのが賞与（いわゆるボーナス）、次に法定福利費（厚生年金や健康保険、雇用保険、介護保険、労災保険などの企業負担部分）、残りが退職金引当金や通勤手当・住宅手当などの諸手当です。もし、「賃金」が「人件費・労働費用」の6割に過ぎないとしたら、これに残業割増の1.25をかけても1より小さくなる。0.75にしかない。仕事が増えたときに、人を新たに雇用するよりも今いる従業員に残業してもらったほうが人件費が安上がりになるのです。つまり、現在の労働法制は企業に「残業インセンティブ」を付与する残業促進法制であると言えるでしょう。次に、転勤の問題です。働き方改革では転勤を減らすことについては全く取り組んでいません。しかし、大きい会社に勤めている人は転勤はあり得るし、

夫婦で正社員だと離れる可能性が高くなる。夫婦・家族は一緒に住んで子どもを育てるのは自然だと思っているのですが、従来のモデルだとそれが難しい。確かに、転勤はある程度は必要だと思います。企業の幹部社員を育成するに当たって、別の場所で経験を積むことも大事ですから。また、昔の最高裁の判例※)では、転勤を認めています。これが企業による転勤を助長していると言えるでしょう。ただ、夫婦が一緒に住めないのはやはり問題なので、転勤を減らそうという方向に社会を持っていけないといけない。政策としては難しいかもしれませんが、ぜひ皆さんにも考えていただきたい。

——共稼ぎモデルが主流になる社会を実現するには、どのような視点が必要になるのでしょうか。

※) 東亜ペイント事件：転勤を伴うY社の営業担当がXが転勤の内示を家庭の事情を理由に拒否したところ、Y社は就業規則所定の懲戒自由で該当するとして懲戒解雇し、Xが転勤命令と懲戒解雇の無効を主張して提訴したもの。最高裁は転勤命令と懲戒解雇を有効とする判決を行った

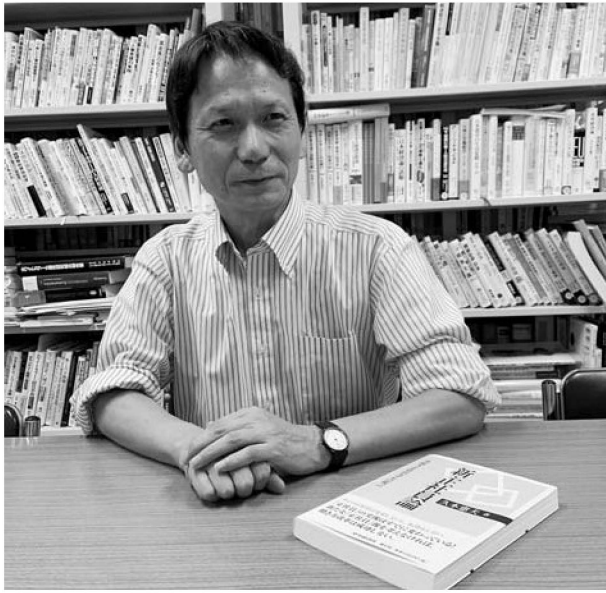
夫婦ともに正社員である場合、家族単位で労働時間を考えたら二人合わせて週80時間になります。残業を入れたら、共稼ぎ正社員は労働時間がすごく長いわけです。そもそも、こんなに働く必要があるのか、という話です。この状態で家事も子育ても、となると難しいわけですから。例えば、残業時間だけでなくフルタイムが週40時間という在り方そのものも疑ってみていい。夫婦で週休3日制で、週30時間労働して合計60時間という選択肢もある。ただ、残念ながら、すぐには日本社会は受け入れられないでしょうから子育て支援など手近なものから取り組んでいくしかないかもしれません。今回の消費税の増税と幼児保育の無料化は、その意味では大きな前進です。ポイントは、子どもを産んで育てたら貧乏になることをいかに止めるかですね。子どもを産んでも産まなくても生活水準が変わらない、という社会を考えていくべきでしょう。

——将来公共領域に携わる読者にメッセージをお願いします。

日本社会の持続可能性を考えたときに、ど

ういう風な形で日本という社会がうまく回っていくのかを考えて欲しいです。そこから具体的な政策が出てくると思います。公共政策というのは、みんなのための政策です。みんなのため、というのは正義と正義のぶつかり合いで、どの正義を選ぶかという難しいものです。善悪があれば話は簡単ですが、どちらにも一理ある。今マスコミでも悪いとされていても、必ずそこには理があるわけです。だから善悪という基準でやらずに、議論とは善と善の戦いであり、自分はどちらの点にどの程度立つか、という視点で物事を考えてほしい。それから、正義は時代とともに変わることを知り、その場合に自分は何をどう考えたということをいつも問い直すことが大事です。「昔はこれだいいと思ってたけど、今は違うと思う」とか、常に変わらなければいけない。一歩立ち止まって、考え方を問い続けてほしいと思います。





久本 憲夫（ひさもと のりお）  
京都大学大学院経済学研究科教授（社会政策・労働経済論）

一九五五年生まれ。京都大学経済学部卒業、同大学院経済学研究科博士後期課程退学。博士（経済学）主な著書に『企業内労使関係と人材形成』（有斐閣）、『新・正社員論 共稼ぎ正社員モデルの提言』（中央経済社）などがある。